



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Einführungstarifvertrag
zum ERA-TV
(ETV ERA)

Edelmetallindustrie
Baden-Württemberg

Abschluss:	09.01.2006
Gültig ab:	09.01.2006
Kündbar zum:	31.12.2015
Frist:	6 Monate zum Jahresende

Zwischen den Tarifgemeinschaften

1. im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und verwandte Industrien e.V.,
Pforzheim

2. im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

einerseits und der

Industriegewerkschaft Metall, Bezirk Baden-Württemberg,
Bezirksleitung Baden-Württemberg

andererseits

wird nachstehender

Einführungstarifvertrag zum ERA-TV (ETV ERA)

vereinbart:



1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

für das Land Baden-Württemberg;

1.1.2 fachlich:

für alle Betriebe, die Mitglied

1. der Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren, Silberwaren und
verwandte Industrien e.V., Pforzheim

2. der Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

sind, einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe.

1.1.3 persönlich:

für alle Beschäftigte in diesen Betrieben, die Mitglied der IG Metall sind.

1.1.3.1 Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder
und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von
Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren
Stellvertreter, alle Prokuristen und leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3
BetrVG.

1.1.3.2 Ausgenommen sind die in Heimarbeit Beschäftigten und die Auszubildenden.

Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>

1.2 Der Tarifvertrag regelt die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse.

Im Einzelarbeitsvertrag können für den Beschäftigten günstigere Regelungen vereinbart werden.

Die Rechte des Betriebsrates bleiben unberührt, soweit nicht durch diesen Tarifvertrag eine abschließende Regelung getroffen ist.

§ 2 Einführungszeitraum

2.1 Tarifliche Stichtage

2.1.1 Der ERA-TV kann betrieblich frühestens zum 1. Jan. 2007 eingeführt werden. Spätestens zum 31.12. 2009 muss der ERA-TV betrieblich eingeführt sein. Der ERA-TV ersetzt zum Stichtag im Betrieb die entsprechenden Bestimmungen der bestehenden Tarifverträge (§ 24 ERA-TV).

2.1.2 Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann der ERA-TV betrieblich auch bis zu 12 Monate nach dem 31.12. 2009 eingeführt werden.

2.2 Einführungsvereinbarung

Die Betriebsparteien können Regelungen über die Vorgehensweise bis zur ERA-Einführung vereinbaren (z. B. Zeitplan und Vorgehensweise für die Bewertung der Arbeitsaufgaben und Belastungen, Anpassung bestehender bzw. Abschluss erforderlicher Betriebsvereinbarungen/Regelungen).

Die Tarifvertragsparteien empfehlen eine solche einvernehmliche Vorgehensweise.

§ 3 Sachliche Voraussetzungen zur Einführung des ERA-TV

3.1 Zur Schaffung der sachlichen Voraussetzungen zur betrieblichen Einführung des ERA-TV sind die Bestimmungen des ERA-TV entsprechend anzuwenden. Entgeltansprüche entstehen bis zum Stichtag der Einführung hieraus nicht.

3.2 Ersteinstufung

3.2.1 Grundlage für die Einführung des ERA-TV ist die Neubewertung der betrieblichen Arbeitsaufgaben. Bis zum Einführungsstichtag soll möglichst eine verbindliche, muss jedoch zumindest eine vorläufige Einstufung des Arbeitgebers vorliegen.

Die Entgeltgruppen sind den Beschäftigten mindestens einen Monat vor dem Stichtag schriftlich mitzuteilen.

3.2.2 Der Betriebsrat kann innerhalb einer Frist von 8 Wochen die ihm mitgeteilte Entgeltgruppe entsprechend § 10 ERA-TV reklamieren. In diesem Fall tritt an die Stelle der Zeitpunkte in §§ 10.5 und 10.6 ERA-TV der Stichtag der ERA-Einführung.

- 3.2.3 Verbindliche Einstufungen können innerhalb einer Frist von 3 Jahren nach der betrieblichen ERA-Einführung nur mit der Begründung reklamiert werden, dass die im Rahmen der festgelegten Arbeitsorganisation ausgeführte Arbeitsaufgabe nicht der bewerteten Arbeitsaufgabe entspricht.

3.3 Belastungszulage

Für die Ermittlung der Belastungszulagen gilt § 3.2 entsprechend.

3.4 Leistungsentgeltsysteme

- 3.4.1 Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Betriebsparteien vor Einführung des ERA-TV durch freiwillige Betriebsvereinbarung neue betriebliche Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV vereinbaren, die mit der betrieblichen Einführung des ERA-TV wirksam werden.

§ 17.3.4.4 Abs. 2 ERA-TV gilt nicht, wenn die Betriebsparteien vereinbaren, bestehende Regelungen zur Verwendung von Systemen vorbestimmter Zeiten fortzuführen.

- 3.4.2 Bestehen zum Zeitpunkt der betrieblichen Einführung des ERA-TV noch keine neuen betrieblichen Leistungsentgeltregelungen auf der Basis des ERA-TV, treten bestehende betriebliche Bestimmungen zur Ermittlung des Leistungsentgelts durch die Einführung des ERA-TV im Betrieb nicht außer Kraft. Dies gilt auch für betriebliche Regelungen, die abweichend von tariflichen Bestimmungen angewandt bzw. vereinbart wurden.

Die Kündigungsbedingungen der betroffenen Bestimmungen bleiben unberührt.

Die bestehenden Bestimmungen werden in diesem Fall zum Stichtag der ERA-Einführung in folgenden Schritten angepasst.

- 3.4.2.1 Erster Schritt: Umrechnung der Durchschnitte

Der Durchschnitt der bisherigen Leistungsverdienstgrade der von der Bestimmung erfassten Beschäftigten in Prozent wird wie folgt umgerechnet:

- a) für Angestellte:

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 112,5/110$$

- b) für Beschäftigte im Zeitlohn:

$$\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} = \text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} \times 112,5/116$$

- c) für Beschäftigte im Leistungslohn. Die Umrechnung ist jeweils betrieblich über einen Ergänzungstarifvertrag zu vereinbaren.

3.4.2.2 Zweiter Schritt: Umrechnung der Leistung-Entgelt-Relationen

Die Leistung-Entgelt-Relationen sind so anzupassen, dass das individuelle Leistungsentgelt (Verdienstgrad - 100) in Prozent des Grundentgelts in gleichem Verhältnis zum sich aus §§ 3.4.2.1 ergebenden Durchschnitt steht wie das bisherige individuelle Leistungsentgelt zum bisherigen Durchschnitt:

Leistungsentgelt in Prozent =

$$\text{bisheriges Leistungsentgelt in Prozent} \times \frac{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ERA}} - 100)}{(\text{Verdienstgrad}_{\text{ALT}} - 100)}$$

Für Leistung, für die sich durch diese Umrechnung ein Leistungsentgelt über 25 % ergäbe, wird das Leistungsentgelt auf 25 % festgesetzt.

3.4.2.3 Im Übrigen sind die Bestimmungen so anzupassen, dass sie dem ERA-TV nicht widersprechen.

3.5 Bestehende Verdienstaussgleiche

Ein bestehender Verdienstaussgleich gemäß § 5.2.1 TV zur Absicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung für Arbeiter und Angestellte wird entsprechend der Regeln des § 13 ERA-TV fortgeführt.

3.6 ERA-Ausgleichsbeträge

Die ERA-Ausgleichsbeträge sind entsprechend der Regeln zur individuellen Entgeltanpassung (§ 4) zu ermitteln.

3.7 Mitteilung an die Beschäftigten

Die voraussichtliche Zusammensetzung des Entgelts nach der ERA-Einführung wird den Beschäftigten mindestens einen Monat vor der ERA-Einführung schriftlich mitgeteilt.

§ 4 Individuelle Anpassung

4.1 Für die Beschäftigten wird entsprechend der nachfolgenden Bestimmungen ein individueller ERA-Ausgleichsbetrag ermittelt, der Gegenstand der Regelungen zur Anpassung der individuellen Entgelte ist.

Der positive oder negative Ausgleichsbetrag ist fester Bestandteil des Monatsentgeltes.¹

¹ Der Ausgleichsbetrag geht in die Ermittlung der nicht leistungsabhängigen Zulagen und Zuschläge ein, jedoch nicht in die Berechnung des Leistungsentgelts.

- 4.2** Für die Beschäftigten wird zum Einführungsstichtag*) die Differenz der Entgeltbestandteile auf Basis des ERA-TV und der Entgeltbestandteile auf Basis der bisherigen Tarifverträge gebildet. Diese Differenz wird wie folgt berechnet:

Bisheriges Grundentgelt + bisheriger Leistungslohn bzw. bisherige Leistungszulage
abzüglich

Neues Grundentgelt + neues Leistungsentgelt + Belastungszulage

**) Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.*

Beschäftigte, bei denen die Differenz negativ ist, sind Unterschreiter im Sinne der nachfolgenden Bestimmungen. Beschäftigte, bei denen die Differenz positiv ist, sind Überschreiter.

4.3 Unterschreiter

- 4.3.1 Mit einer verbleibenden Differenz wird ein bestehender Verdienstaussgleich gemäß § 5.2.1 TV zur Absicherung der Eingruppierung und zur Verdienstsicherung bei Abgruppierung für Arbeiter und Angestellte verrechnet.
- 4.3.2 Mit einer verbleibenden Differenz sollen bisher gewährte übertarifliche Verdienste verrechnet werden. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Anspruch auf diese Leistungen auch nach der ERA-Einführung besteht.
- 4.3.3 Verbleibende Differenzen werden zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung um € 100, maximal den vollen Differenzbetrag, reduziert. Dabei ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- 4.3.4 Eine weiterhin verbleibende Differenz wird als negativer ERA-Ausgleichsbetrag in der monatlichen Abrechnung informatorisch berücksichtigt. Er nimmt an Tariferhöhungen teil.
- 4.3.5 Der Ausgleichsbetrag wird jeweils nach zwölf Monaten beginnend mit dem Stichtag der betrieblichen ERA Einführung um jeweils € 100, maximal den vollen Differenzbetrag, angepasst. Dabei ist die individuelle regelmäßige Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- 4.3.6 Spätestens nach 60 Monaten erfolgt eine vollständige Anpassung an das ERA-Entgelt.

4.4 Überschreiter

- 4.4.2 Überschreiter erhalten einen Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz gemäß § 4.2².
- 4.4.3 Sofern der Ausgleichsbetrag 7,5 % des bisherigen Entgelts gemäß § 4.2 übersteigt, wird der darüber hinausgehende Betrag als Zulage zum regelmäßigen Monatsentgelt gezahlt. Die Zulage nimmt an Tariferhöhungen teil. Der Ausgleichsbetrag vermindert sich entsprechend.

² Der jeweils aktuelle Ausgleichsbetrag wird im Falle eines Verdienstaussgleichs gemäß § 13.3 ERA-TV mitberücksichtigt.

- 4.4.4 Auf den Ausgleichsbetrag gemäß §§ 4.4.2 bzw. 4.4.3 und die Zulage gemäß § 4.4.3 werden angerechnet:
- individuelle Erhöhungen des Grundentgeltanspruches zzgl. daraus resultierender Veränderungen des Leistungsentgelts;
 - Erhöhungen der Belastungszulage
- 4.4.5 Auf den Ausgleichsbetrag wird die erste Erhöhung des Tarifentgelts in voller Höhe angerechnet. Dies kann frühestens 12 Monate nach der Mitteilung der Erdestufung an den Beschäftigten durch den Arbeitgeber gemäß § 3.2.1 erfolgen.
- 4.4.6 Alle nachfolgenden Erhöhungen des Tarifentgelts werden bis auf 1 %-Punkt des tariflichen Erhöhungsprozentsatzes auf den verbliebenen Differenzbetrag angerechnet.
- 4.4.7 Bei Beschäftigten, die am Einführungsstichtag mindestens 55 Jahre alt sind und dem Betrieb mindestens drei Jahre angehören, wird der Ausgleichsbetrag nicht abgebaut. Er nimmt an Tarifierhöhungen teil.
- 4.5 Die Betriebsparteien können den zeitlichen Verlauf der individuellen Anpassung durch freiwillige Betriebsvereinbarung abweichend regeln. Die Anpassung der Unterschreiter muss nach fünf Jahren abgeschlossen sein.

§ 5 Betriebliche Kosteneutralität

- 5.1 Die betrieblichen Kosten des ERA-TV werden zum Stichtag seiner Einführung im Betrieb ermittelt. Zur Berücksichtigung absehbarer Strukturveränderungen kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung ein späterer Stichtag für die Ermittlung vereinbart werden.
- 5.2 Zur Feststellung der systembedingten betrieblichen Kosten wird die bisherige betriebliche Entgeltsumme auf Basis der bestehenden Tarifverträge mit der Entgeltsumme auf Basis des ERA-TV zum Stichtag auf Monatsbasis verglichen. Die Betriebsparteien können für den Vergleich eine Durchschnittsbetrachtung über mehrere Monate vereinbaren.

Zusätzlich sind bei den betrieblichen Kosten des ERA-TV die Effekte aus der Anpassung der Über- und Unterschreiter zu berücksichtigen.

- 5.2.1 Die Berechnung der betrieblichen Kosten erfolgt in folgenden Schritten:
- 5.2.1.1 Die Kosten werden erstmals zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung berechnet. Dabei gilt:

$$\text{Kosten} = \Delta S + \Delta A$$

$$\Delta S = [\text{Systemkosten}_{\text{ERA}} - \text{Systemkosten}_{\text{Alt}}]$$

$$\Delta A = \text{Summe der negativen und positiven ERA-Ausgleichsbeträge und Zulagen gemäß §§ 4.3 und 4.4.}$$

5.2.1.2 Errechnete Mehr- oder Minderkosten werden entsprechend der Regeln zur betrieblichen Kostenneutralität (§§ 5.3 und 5.4) jeweils für die laufende und die dann folgenden Tarifperioden³ kompensiert. Dies gilt für 60 Monate ab dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung.

Kosten, die durch Erhöhungen des Entgeltanspruchs auf Grund von Reklamationsverfahren gemäß § 3.2.2 entstehen, werden, sofern die Entscheidung erst nach dem Stichtag erfolgt, in der folgenden Tarifperiode kompensiert.

5.2.1.3 Die zum Stichtag ermittelten Systemkosten_{ERA} und Systemkosten_{Alt} werden jeweils entsprechend der linearen Tarifierhöhungen erhöht. Eine erneute Ermittlung findet nicht statt.

5.2.1.4 ΔA wird zum Zeitpunkt gem. § 5.2.1.3 neu ermittelt.

5.2.2 Die systembedingten betrieblichen Kosten (ΔS) werden wie folgt berechnet:

Neues Entgeltvolumen entsprechend § 4.2. + neue sonstige betriebliche Entgelte
abzüglich

Bisheriges Entgeltvolumen entsprechend § 4.2. + bisherige sonstige betriebliche Entgelte

5.3 Die betrieblichen Kosten gemäß § 5.2.1.1 werden, soweit sie 2,79 % der Systemkosten_{Alt} übersteigen, in folgenden Schritten gemäß § 5.2.1.2 kompensiert:

- a) Anrechnungen von in den Kostenvergleich nicht einbezogenen Bestandteilen des Monatslohns bzw. -gehalts jeglicher Art und Herkunft,
- b) Verwendung der Mittel des ERA-Anpassungsfonds,
- c) Ausgleich der verbleibenden Differenz durch Reduzierung der tariflichen Jahressonderzahlung. Alternativ dazu können die Betriebsparteien das tarifliche Leistungsentgelt, die zusätzliche Urlaubsvergütung befristet zum Ausgleich verwenden.

5.4 Im Falle von geringeren betrieblichen Kosten gemäß § 5.2.1.1 sind die Einsparungen in folgenden Schritten gemäß § 5.2.1.2 an die Beschäftigten weiterzugeben:

- a) Auszahlung des ERA-Anpassungsfonds an die Beschäftigten
- b) Ausgleich der Differenz durch Erhöhung der tariflichen Jahressonderzahlung.

5.5 Information des Betriebsrates

Dem Betriebsrat sind die Unterlagen zur Berechnung der betrieblichen Kostenneutralität zur Verfügung zu stellen, so dass er die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachvollziehen kann.

5.6 Die vorstehenden Regelungen zur Gestaltung betrieblicher Entgeltsysteme, zur Anpassung individueller Entgelte und zur betrieblichen Kostenneutralität führen zu keinem nominalen Entgeltverlust der Beschäftigten.

³ Gemeint ist der jeweilige Zeitraum bis zu einer weiteren Erhöhung der Grundentgelttabelle bzw. bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages.

§ 6 In-Kraft-Treten und Kündigung

- 6.1 Dieser Tarifvertrag tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- 6.2 Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, frühestens 5 Jahre nach Ablauf der Einführungsphase (§ 2.1.2), gekündigt werden.

Pforzheim, den 9. Januar 2006

Tarifgemeinschaft im Bundesverband Schmuck, Uhren,
Silberwaren und verwandte Industrien e.V., Pforzheim

Dr. Bernhard Fuchs

Tarifgemeinschaft im Edelmetallverband e.V., Schwäbisch Gmünd

Dr. August Kästner

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg



Jörg Hofmann

Walter Beraus

Protokollnotiz:

Dieser Tarifvertrag wird von der IG Metall auch namens und im Auftrag der Gewerkschaft ver.di für die dort organisierten Mitglieder geschlossen, die am 2. Juli 2001 Mitglied der DAG waren.